

ストック・オプション報酬に関する会計情報の公開と経済的影響

—報酬費用の測定と情報内容をめぐって—

Publication of Accounting Information about Stock-Based Compensation and Economic Consequence

名 越 洋 子

Yoko Nakoshi

1. はじめに—会計情報の公開戦略上のインセンティブ

企業が情報を公開する際に留意するのは、投資家の評価を受けることで株価に良い影響を与えられるかどうかである。例えば、企業にとって良い影響があると思われるような情報なら積極的に公開し、逆の場合にはあまり公開したくないであろう。したがって、投資家は、企業が公開したくない場合にはそれなりの注意をはらって企業評価を行う。例えば、良い情報しか提供しない場合であっても、あまり良い評価を与えず、悪い情報であっても積極的に公開する企業のほうに良い評価を与えることもありうる。

このように、株価の評価にあたっては、将来キャッシュフローの予測のほかに、情報の公開戦略が影響を与えることもある。したがって、企業経営者は、自社の株式が過大評価されているか過小評価されていると考える場合には、会計情報の公開戦略を立てることになる。しかし、会計情報の公開によって不利益を被ると考える場合や経営戦略がライバル企業にもれることを恐れる場合には、積極的な情報開示に至らないケースもある。会計情報の公開にあたっては、会計基準に準拠して行うことになるが、基準が整備されていないか整備途上にある場合には、¹⁾基準が与える経済的影響を考慮して活動するインセンティブが働く。

本稿では、まず、ストック・オプション等の株式関連報酬（以下、ストック・オプション報酬と記す）の会計基準をめぐる企業とFASBのそれぞれの議論を素材にして、会計情報の公開戦略とそれが及ぼす経済的影響についてとりあげる。実際、マイクロソフト社など、ストック・オプションを活用する企業は、ストック・オプションに関する報酬費用を計上した場合の利益を注記情報の形で開示している。その結果、注記においては損失が計上されている。しかし、株価下落に結び付いていない。このような現象を手がかりに、投資家の評価を受けるという立場からの公開戦略のベネフィットと、情報公開によって情報の専有権を失うことに関する

1) Zeff (1978) を参照。

コストについて注目したい。²⁾

2. スtock・オプション報酬に関する費用認識の考え方—米国の会計基準の立場

ストック・オプション報酬は、ほとんどの場合、付与から権利確定まで1年以上の期間—つまり労働提供期間—をおいている。このことから、ストック・オプションは労働の提供に対して付与されるものであり、この労働提供に対しては何らかの報酬費用が認識されるべきであるというのが報酬費用を認識する考え方の主たる理由であろう。³⁾

この考え方に対しては、ストック・オプションの付与と行使が資本取引であることから、費用は発生しないという反論もなされた。⁴⁾しかし、労働を受け入れることで報酬費用の発生を説明することができる⁵⁾とされている。他方、報酬の性質をもたないストック・オプション・プラン(非報酬プラン: noncompensatory plan)は単なる資本取引であるからこれについては報酬費用の認識をしないという考え方もある。⁶⁾

ストック・オプション報酬に関する会計基準をめぐっては、米国では、費用認識を前提として、公正価値に基づいた測定が行われるべきか否かが焦点となっていた。ただ、そもそも費用認識の根拠についてはどのような説明が行われてきたのであろうか。後述するように、国際会計基準では費用認識が規定されていない。そこでまず、米国の会計基準の変遷をたどりながら、どのようにして報酬費用の認識が説明されてきたかを分析していきたい。

(1) A R B 第43号第13章Bにおける費用認識

米国でのストック・オプションに関する有効な会計基準のうち、一番古いものがA R B 第43号第13章「報酬」セクションB「ストック・オプションと株式購入プランに関する報酬」である。⁷⁾この基準の一部は、今も有効なのである。この基準において、ストック・オプションに関して費用が認識されるロジックを見ていくことにしよう。

2) 情報の専有権を失うと、経営戦略がライバル企業にもれたり、業績と報酬の比較がなされて経営者が解任されやすくなることが考えられる。前者はセグメント利益の開示の反対の理由となり、後者は報酬の開示の反対の理由となった。本稿は報酬の開示の側面からの考察である。

3) A P B (1972) paras. 9-13を参照。またF A S B (1995) paras. 74-87では、ストックオプションが何らかの価値を持っていること、そして、取締役・従業員に付与された価値のある金融商品は報酬費用を発生させるという説明がされている。

4) F A S B (1995) para. 88では、概念基準書第6号における費用の定義「資産の流出・利用あるいは負債の発生によるもの」に注目し、ストック・オプションの付与は負債の発生にあたらないから費用は発生すべきではないという意見が紹介されている。また、para. 89においても、ストック・オプションの付与が資本取引であることに注目して、そこから費用は発生しないという考え方が示されている。

5) F A S B (1995) paras. 88-89を参照。

6) A R B (1953) Chapter 13B, paras. 4-5及びA P B (1972) para. 7を参照。

7) スtock・オプションに関して最初に基準が設定されたのは、1948年のA R B 第37号「ストック・オプションの形態による報酬の会計処理」においてである。これが修正されてA R B 第43号第13章Bへとつながった。

基本的なスタンスは、ストック・オプションに関して 測定可能な報酬金額が伴う場合には、企業が受け取った労働サービスのコストが認識されるべきであるということである。⁸⁾ またそこでは、このような報酬費用を認識しないと利益の過大計上につながる可能性が指摘されている。⁹⁾ しかし、全てのストック・オプションについて報酬費用の計上を要求するのではなく、報酬の性質をもつストック・オプション（報酬プラン：compensatory plan）についてのみ費用計上を規定している。逆に、非報酬プランについては単なる資本取引とみて、労働が提供された取引とはみなさず、増資のための手段、あるいは取締役・従業員の自社株保有を促進するための手段として位置づけられている。¹⁰⁾

では、報酬プランと非報酬プランはどのような基準で区別されるのであろうか。A R B第43号では、ストック・オプションの付与の際に、非報酬プランにあたる例が示されている。報酬か非報酬かの判定は、付与の際に報酬の意図（intention）があるかないか、さらに付与の際に何らかの義務が存在するかどうかによって行われるという。ただし、具体的な基準が説明されておらず、例えば、一般株主公募で必要とされるよりも割引金額が大きくない場合には、報酬ではないと考えられている。¹¹⁾ 逆に、報酬プランにあてはまる例として、行使日に取締役・従業員に一定の条件を求めること（退職していないこと）や一定の義務を負わせること（取得した株式の売却に制限をつけること）などが挙げられている。

また、従業員株式購入プラン（employee stock purchase plan）については、もし購入金額が有利発行で合理的に設定される金額よりも低いということがないのであれば、報酬の性質を持たないと考えられている。¹²⁾ 逆に、資金調達などに際して合理的に設定される金額よりも低い場合には、特に有利な発行が行われるとみて報酬とみなされる。

報酬プランにおいて費用を認識する場合には、付与日の株価が行使価格を上回る金額（本源的価値：intrinsic value）を報酬費用として配分していく。しかし、A R B第43号では、付与日の株価をベースにして報酬費用の配分金額を測定することについて、特に測定日の選択をめぐる議論が紹介されていた。そこでは、測定日について、以下の6つの候補が挙げられた。¹³⁾

A：ストック・オプション・プランの採用日

B：付与日

C：権利確定日

D：権利行使可能期間の初日

E：行使日

F：行使によって取得した株式の売却日

8)9) A R B (1953)Chapter 13B,para.1を参照。

10)11) A R B (1953)Chapter 13B,para.4を参照。

12) A R B (1953)Chapter 13B,para.5を参照。

13) A R B (1953)Chapter 13B,para.6を参照。

このうち、ストック・オプションが付与されるまではオプションの効力はないという理由でAが棄却される。またFについては、すでに取締役・従業員は株主となっているので、労働サービスとは無関係であり、報酬費用の認識には結びつかない。¹⁴⁾さらに、Eについても、Dの権利行使可能期間の初日以降、取締役・従業員は行使のタイミングを見るために投資家として行動・判断しているので労働サービスとは無関係であるといえる。¹⁵⁾したがってEも棄却される。そこで、残りはB、C、Dの三つである。

このうち、Cの権利確定日とDの権利行使可能期間の初日は同時である。むしろ、Cの後にDが設定されることもあるが、CとDを同じ日であるとみてもさしつかえない。そこで、AR B第43号では、Bの付与日かCの権利確定日のどちらの日に費用を認識するかについて議論を進めている。¹⁶⁾まず、報酬が現金以外の形式で支払われるとき、報酬金額は労働サービスと引換えに付与されることに合意した財産 (property) の公正価値 (fair value) であると考えられており、この公正価値を算定する日は、会社のコストの算定の面から、Bの付与日が適切であると述べられている。その理由は、報酬の決定の際に、付与日における価値が考慮にいれられているからだという。¹⁷⁾

また、ストック・オプションの行使にあたって、取締役・従業員に勤務の継続の条件が付いた場合も、付与日の価値を会社にとってのコストとすることについて説明がなされている。このケースのように、ストック・オプションが付与されても、その全てのオプションが権利確定するとは限らない場合には、付与日ではなく権利確定日での測定も十分支持されると思われる。しかし、この点については、AR B第43号では、雇用契約を結んだ日のオプション価値を会社と取締役・従業員双方が報酬金額とみていること、また権利行使にあたって条件が付いた場合でも、行使条件の決定は付与日の状況に基づいて行われていることから、会計上の報酬金額は、付与日のオプション価値であるという判断をくだしていた。¹⁸⁾¹⁹⁾

ただし、付与日に測定された報酬費用はこの日に全額が認識されるのではなく、「ストック・オプションと引換えに取締役・従業員が労働サービスを提供する期間」にわたって費用配分されるという。²⁰⁾もし、ストック・オプションの付与の際に作成される契約書に、このような期間が明記されていないならば、状況に応じて配分期間が見積られることになる。

例えば、ストック・オプションを付与し、付与日の株価が行使価格を上回る金額がAであるとする、「労働サービスを提供する期間」にわたって報酬費用Aが配分され、結果として、
報酬費用 A / 払込資本—ストックオプション A

14) AR B (1953) Chapter 13B, para. 7を参照。

15) AR B (1953) Chapter 13B, para. 8を参照。

16) AR B (1953) Chapter 13B, para. 9を参照。

17) 18) 19) AR B (1953) Chapter 13B, para. 10を参照。

20) AR B (1953) Chapter 13B, para. 14を参照。

が計上されることになる。

以上より、A R B第43号第13章Bにおける費用認識の考え方を説明したが、報酬プランと非報酬プランとを区別する具体的な基準はA P B意見書第25号「従業員に対して発行された株式の会計」で規定されることとなった。なお、報酬費用の配分金額が本源的価値法(intrinsic value method)に基づいて計算されるよう規定されているが、前述のように、現金以外の形式で報酬が支払われたとき、その金額は付与された財産の公正価値に等しいとされた。この文脈からは、ストック・オプションの付与の場合にも、公正価値で測定されるように思える。確かに、行使価格が付与日の株価を上回る金額で設定されたケースにおいては、市場性のあるオプションについては取引市場があるので、時価が存在する。しかし、同じ状況でも、ストック・オプションのように譲渡制限がついていたり権利確定まで期間をおくものについては、公正価値を測定するための客観的な方法がない。したがって、行使価格が付与日の株価を上回る金額で設定されたストック・オプションについて、付与された取締役・従業員は、相当の価値を見いだしているが、算定方法はない。²¹⁾また、ストック・オプションに、取締役・従業員がそのような価値を見いだしても、会社の立場からは測定可能のコストが発生したとはいえないという。これについて明確な説明はされていないものの、結果的に、行使価格が付与日の株価を上回って設定される場合には、コストが認識されないこととなった。²²⁾

他方、行使価格が付与日の株価を下回るように設定されたストック・オプションは、どのように考えられるだろうか。A R B第43号では、付与された取締役・従業員にとってのストック・オプションの価値と会社にとってのコストは、ともに本源的価値に等しいと考えられるという。²³⁾この測定方法がA P B意見書第25号に受け継がれていったのである。

(2) A P B 意見書第25号における費用認識

A P B意見書第25号では、A R B第43号における報酬プランと非報酬プランとを区別する考え方を踏まえて、両者の区別のための具体的な基準が設定された。A P B意見書第25号では、非報酬プランの定義が与えられており、以下の4つの条件をすべて満たさねばならないとされている。²⁴⁾

A：一定の雇用条件にあてはまる、実質上全てのフルタイムの従業員に付与されること（社外流通株式の一定割合を所有する従業員と取締役は除外されてよい）

B：給料・賃金の一定割合を基準にして、あるいは平等に付与されること（従業員がストック・

21)22) A R B (1953) Chapter 13B, para. 12によれば、ストック・オプションの公正価値の測定が不可能であることのほかに、譲渡制限などのマイナスの要素が公正価値を減らすことになることが述べられている。この点は近年の考え方と同じである。

23) A R B (1953) Chapter 13B, para. 12を参照。

24) A P B (1972) para. 7を参照。

オプション・プランを通して購入できる株式数を制限してよい)

C: スtock・オプションの権利行使期間が合理的な期間に制限されること

D: 株価からの割引額が、株主またはその他の人々に対して発行する場合よりも大きくはないこと

以上の4つの条件をすべてみたさなければ、非報酬プランとはならず、報酬プランとして費用認識の対象となる。Dの条件については、A R B第43号における非報酬プランの例と同じように、一般株主公募で必要とされるよりも割引金額が大きくないということである。「割引金額が大きくない」というのは、どれくらいが基準になるのであろうか。非報酬プランの一例として挙げられているのは、米国税法である内国歳入法(Internal Revenue Code)第423条(Section 423)における適格な従業員株式購入プラン(statutory or qualified employee stock purchase plan)である。²⁵⁾その具体的な割引の限度は付与日の株価から15%の割引であるという。²⁶⁾また、非報酬プランは、付与日に行使条件が決定されたStock・オプション(固定型Stock・オプション)を対象とすることから、A P B意見書第25号は内国歳入法第423条の適格要件をそのまま採用している。²⁷⁾つまり、行使価格が、付与日の株価の85%を下回らない金額で設定される場合には、Dの条件を満たすということになる。非報酬プランは、A R B第43号と同様に、資本取引として処理される。

報酬プランに該当すれば、A P B意見書第25号にしたがって、Stock・オプションの行使条件が決定される日を測定日として、本源的価値を報酬費用の配分金額として算定する。²⁸⁾ただし、測定日に全額が費用認識されるのではなく、A R B第43号と同じく「労働サービスの提供期間」にわたって費用配分される。²⁹⁾前述したように、Stock・オプションの付与に際して取締役・従業員との間にかかわされる契約書の中に、このような「労働サービスの提供期間」が明記されていない場合には、過去のケースから推定するなどして配分期間を決定する。

もし、測定日に計算した報酬費用の全額が費用配分されないうちに取締役・従業員がStock・オプションを行使した場合には、どのような処理が行われるのであろうか。行使日の段階でまだ労働サービスの提供が終了していないのである。例えば、測定日に、報酬費用の配分金額がAと算定され、行使日にはBが費用配分されているとすると、測定日から行使日までを通じて、

25) A P B (1972) para. 7を参照。

26) F A S B (1999) paras. 17-20を参照。A P B意見書第25号の具体的な適用の方法が述べられている。

27) F A S B (1999) paras. 63 and 64を参照。そこでは、内国歳入法第423条での適格な従業員株式購入プランが報酬にあたるか否かを判定する基準が、そのままA P B意見書第25号において、Stock・オプションのうち非報酬プランを区別する基準となったことが述べられている。また、F A S B (1993) paras. 150 and 151によれば、A P B意見書第25号での非報酬プランを区別する基準における、権利行使期間と株価からの割引の条件が内国歳入法第423条と同じであることが示されている。

28) A P B (1972) para. 10を参照。

29) A P B (1972) para. 12を参照。

報酬費用 B / 払込資本—ストックオプション B

と仕訳されていることになる。費用配分されていない金額 (A—B) はどのように処理されるだろうか。APB意見書第25号では、これを資本控除の形で独立した勘定で計上する。³⁰⁾ また、先に費用配分された金額Bが払込資本に振り替えられる。払込金額をMとして行使日の処理を示すと、

資本控除 A—B / 払込資本 A+M

払込資本—ストックオプション B

現金 M

となる。結果的に、行使によって認識される払込資本の金額は、測定日に算定された報酬費用の配分金額Aと行使日に払い込まれる金額Mとの合計である。資本控除として認識された (A—B) は、その後、労働サービスの残りの提供期間にわたって費用配分されるので、³¹⁾

報酬費用 A—B / 資本控除 A—B

というように処理される。結果的に、労働サービスの提供期間の終了日までには、報酬費用の全額が配分されていることになる。

前述したように、APB意見書第25号は、それに先立つARB第43号第13章Bの考え方を受け継ぎ、会計基準としての精緻化を達成しようとしたものである。報酬プランと非報酬プランの区別のための具体的な基準が規定され、報酬費用の配分金額は行使条件の決定した日の株価が行使価格を上回る金額、つまり本源価値であるとされた。費用配分は、労働サービスの提供期間を推定のうえその期間にわたって行われる。ただし、測定日の株価よりも安い行使価格で株式を購入できるオプションにのみ、報酬費用が認識されることになる。しかし、ストック・オプションは、株価上昇へのインセンティブを取締役・従業員に働きかけるものであるから、付与日に行使条件が決定されるような固定型ストック・オプションの場合には、行使価格は付与日の株価を上回って設定されるのが一般的であろう。³²⁾ この場合には、報酬プランであっても、報酬費用が全く認識されない。また、前述したように、報酬プランと非報酬プランとの区別のための基準においては、内国歳入法第423条における従業員株式購入プランにおける課税繰延のための適格要件をそのまま採用している。

さらに、ARB第43号との大きな違いは、報酬費用の配分金額の測定が付与日に限定されないことである。APB意見書第25号では、付与日以降にオプション数や行使価格といった行使条件が決定されるような変動型 (variable) スtock・オプションの場合には、行使条件の決定日を測定日として、その日の株価と行使価格の差額を報酬費用の配分金額とする。³³⁾ したがって、

30) 31) APB (1972) para. 14を見よ。

32) 特に、適格ストック・オプションは行使価格が付与日の株価に等しく設定される。逆に、行使価格が付与日の株価を下回って設定されれば、株価上昇のインセンティブは働かないであろう。

33) APB (1972) para. 10bを参照。また変動型ストック・オプションについてはpara. 29を参照。

行使価格が同じストック・オプションであっても、固定型か変動型かで、測定日の株価次第で報酬費用の配分金額が異なることがある。例えば、固定型ストック・オプションにおいて行使価格を付与日の株価以上に設定することで報酬費用が認識されないのに対して、同じ行使価格の変動型ストック・オプションでは、行使条件が決定した測定日の株価次第で報酬費用が認識されるのである。このような固定型と変動型の違いが報酬費用に影響を与える点も以後問題となった。

3. スtock・オプションの公正価値を費用認識しようとする考え方

これまでみてきたように、A R B第43号とA P B意見書第25号では、報酬プランか非報酬プランかの区別が行われたうえで、報酬費用の認識が行われるか否かが決定されていた。この区別は、内国歳入法での課税繰延のための適格要件にしたがっており、また本源的価値を費用の金額としていた。

それに対して、F A S Bは、1984年にストックオプションの会計基準を改訂するプロジェクトを開始した。この作業の結果、1993年にストックオプションの公正価値を付与日に算定して報酬費用として配分する方法を規定した公開草案が提出されたのである。³⁴⁾

この公開草案は、まずA P B意見書第25号で区分されたような報酬プランと非報酬プランとの区別をしていない。すべてのストック・オプションを対象に、報酬費用の配分金額を公正価値法 (fair value method) に基づいて算定しようとしたのである。³⁵⁾ その適用範囲は、従業員のみならず、財・サービスの供給者すべてであるとされている。例えば、独立契約当事者 (independent contractor) や取引業者 (supplier)、社外取締役 (outside director) までを含むという。このように、公開草案は、A P B意見書第25号とは異なり、ストック・オプションを従業員のための報酬に限定せず、財・サービスの支払に現金ではなく自社株を用いたケースを想定し、その会計処理を規定している。³⁶⁾

例えば、棚卸資産や固定資産を購入し、支払に自社株を用いたとしよう。購入金額が明示されていれば、その金額に等しい時価総額の自社株が付与されることになる。これはいわゆる現物出資が行われたとみることができるので、

棚卸資産 / 払込資本

固定資産

として処理される。もし、自社株そのものではなくストック・オプションの形で付与されれば、

34) F A S B (1993) を参照。

35) F A S B (1993) paras. 7 and 8 を参照。また、報酬プランと非報酬プランを区別しない考え方については、paras. 61, 155 and 156 を参照。ただし、para. 6 では、主要株主からの持分証券の付与が報酬に該当しないケースになる可能性が紹介されているが、あくまでも例外である。

36) F A S B (1993) para. 5 を参照。

購入した資産の金額に等しい時価総額のストック・オプションが付与され、

棚卸資産 / ストック・オプション－払込資本

固定資産

となるであらう。

基本的に、財・サービスの購入において持分証券が付与される場合には、受け取った資産の公正価値あるいは発行した持分証券の公正価値のいずれか信頼できる数値をベースにして測定が行われる。上の棚卸資産と固定資産の購入のケースでは、受け取った資産の公正価値によって払込資本の金額も決められた。他方、株式交換による企業買収のように、被買収企業から受け入れた資産の公正価値よりも、発行した株式の公正価値のほうが信頼できる数値である場合には、株式の公正価値によって資産の取得価額が決定される³⁷⁾。

この議論に従業員に対して付与されるストック・オプションに適用すると、報酬金額がすでに決定されている場合には、その金額に等しい時価総額のストック・オプションが付与されるであろう。例えば、Aだけの報酬費用の支払にストック・オプションを用いた場合、Aに等しい公正価値のストック・オプションを付与することになるので、

報酬費用 A / ストックオプション－払込資本 A

というように処理される。しかし、実際には、ストック・オプションを付与する際には、支払金額を決めてからそれに等しい公正価値のストック・オプションを用意するとは限らない。むしろ、行使価格や付与するオプション数といった条件を決めることが一般的である。その場合には、株式交換による企業買収と同様に、発行した持分証券の公正価値を計算し、それを報酬費用の金額とすることになる。

以上の考え方が、公正価値法に基づく費用認識である。まず、行使条件が決定された段階でストック・オプションの公正価値が計算される。ただし、公開草案では、前払報酬という資産として借方に計上されることとなった。もし、この公正価値がPとして算定されれば、

前払報酬 P /ストック・オプション—払込資本 P

として処理される。これもAPB意見書第25号との大きな違いである。その後、

報酬費用 p / 前払報酬 p

というように費用配分されるのである。

では、費用配分される期間はＡＰＢ意見書第25号と同じく「労働サービスの提供期間」なの
 であろうか。公開草案では、原則として費用配分期間を「労働サービスの提供期間」としなが
 らも、短期間で設定されない場合に、権利確定日までの期間で配分するように規定されている。³⁸⁾

37) F A S B (1993) para.7を参照。

38) FASB(1993) para.20を見よ。また、FASB(1993) における用語集によれば、service periodが短期間に設定されていない場合には、権利確定日までの期間として仮定されるという。

(1)ストックオプションの公正価値は費用金額として適切か？

分離型の新株引受権付社債を発行し、新株引受権のみを買い戻したうえで、それを従業員に付与するケースを考えてみよう。そこでは、新株引受権の買い戻しの際に、キャッシュ・アウト・フローが伴う。この金額は、新株引受権の時価、すなわち公正価値に等しく、報酬費用として認識される。このことをストック・オプションに適用すると、公正価値を報酬費用として配分することは問題のないことのように思える。

ただ、市場性のある新株引受権の公正価値とは異なり、ストック・オプションはオプション・プライシング・モデルに依存して公正価値が決定される。1オプションあたりの公正価値は、行使価格、オプションの有効期間、付与日の株価、予想されるボラティリティ（株価変動幅）、予想される配当、リスク・フリー・レートによって算定される。ただし、ストック・オプションは、通常のオプションと異なって、譲渡の禁止と退職による失効が契約で決められていることが多い。したがって、公正価値法に基づく報酬費用の配分金額の算定においては、この2つの要素を織り込むことになる。

まず、譲渡の禁止については、ストック・オプションを付与された取締役・従業員の換金手段が権利行使に限定されることを意味するので、オプションの存続期間は、契約による有効期間よりも短くなると思われる。したがって、オプション・プライシング・モデルの説明変数である「オプションの有効期間」を「オプションの予想される存続期間」におきかえたうえで、1オプションあたりの公正価値が計算されることになる。付与したストック・オプションの公正価値は、そのように計算された1オプションあたりの公正価値にオプション付与数を乗じて計算されるが、退職による失効の比率を見積もり、その比率を差し引いたオプション数を乗じることになる。⁴¹⁾

むしろ市場性のある新株引受権やオプションにおいても、市場が完備していればオプション・プライシング・モデルによる公正価値と市場価格は一致する。モデルの設計によって数値が大きく異なることがあるが、公正価値の考え方は報酬費用の測定方法として説明力を十分有していると考えられる。⁴²⁾

(2)前払報酬の資産計上と払込資本の増加

ストック・オプションの付与により、報酬費用が計上されるとはいえ、FASBの概念基準

39) いったん発行した新株引受権を買い戻して取締役・従業員に付与する擬似ストック・オプションの場合には、新株引受権の買い戻しに要した金額が報酬費用になる。しかし、買い戻しと付与の間にタイム・ラグがあり、2つの時点の時価が異なることも考えられよう。その点に言及したものとしては、名越(1996)がある。

40) 41) 計算方法についてはFASB(1993)paras.196-202を参照のこと。

42) 企業財務制度研究会(1999)第2部第3章を見よ。

書第6号(SFAC No.6)、「財務諸表の要素」における費用の定義によれば、「実体の進行中の主要なまたは中心的な営業活動を構成する財貨の引渡もしくは生産、用役の提供、またはその他の活動の遂行による、実体の資産の流出その他の費消もしくは負債の発生である」と述べられている。⁴³⁾この費用の定義の中には、資本の増加はない。となると、貸方にストック・オプションー払込資本が増加すると同時に報酬費用が認識されるという会計処理が問題となってくる。⁴⁴⁾

そこで、公開草案では、いったん前払報酬という形で資産の拠出があった上で、資本が増加すると考えられたのである。そうすると、費用の認識が前払報酬の取り崩しによって行われることになり、費用の認識と資本の増加は結びつかない。この考え方は、棚卸資産や固定資産を購入し、支払にストック・オプションないし自社株を用いた場合と同じである。そのような場合、購入金額が借方計上されたうえで、それに等しい金額が資本計上される。仕訳を示すと、

棚卸資産	／	ストック・オプションー払込資本
固定資産		

となる。棚卸資産が売却されれば売上原価が費用計上され、固定資産は減価償却にしたがって費用配分されていく。このプロセスをストック・オプションの付与に適用し、前払報酬を資産計上するのである。

しかし、ストック・オプションの付与に伴って認識される前払報酬は資産の定義をみたすであろうか。FASBの概念基準書第6号における資産の定義をみると、「資産は、過去の取引または事象の結果として、ある特定の实体により取得または統制されている、発生の可能性の高い将来の経済的便益である」という。⁴⁵⁾ストック・オプションの付与による労働サービスの受け入れは、この定義をみたしているであろうか。ストック・オプションの付与によって、取締役・従業員の用役の提供は、企業に対して約束されたわけではない。ストック・オプションの付与は、取締役・従業員に対して、株価に連動した報酬を約束するものであり、彼らが株主の利益に近づく形で株価を意識した働きをするようインセンティブを提供するだけである。このような考えからすれば、前払報酬は、FASBの概念基準書第6号における資産の定義による「取得または統制されている」用役にあてはまらないとされる。結果として、最終的な基準書では、前払報酬の資産計上は採択されていない。⁴⁶⁾

ただ、ストック・オプションがインセンティブのためのものであって、強制力がないもののように考えられると、新株引受権の供与において費用計上する処理の意味も問われることにな

43) FASB(1985)para.80を参照。

44) FASB(1993)para.58 and 59では、払込資本(ストック・オプション)が増加する取引に費用が発生することを問題にした意見が紹介されている。

45) FASB(1985)para.25を参照。

46) FASB(1995)paras.92-96を参照。前払報酬の資産計上の是非は、税効果会計にも影響を与えている。この点については名越(1997)を参照のこと。

るかもしれない。しかし、ストック・オプションや新株引受権の付与段階で用役の提供はなくても、権利確定日までの期間にわたって用役の提供が行われると考えることもできる。公正価値を費用配分する方法はこのように説明することができるが、前述したように、付与されたからといって用役の提供が約束されていないという状況をどのように情報提供するかは論点になるであろう。

(3) F A S B 基準書第123号での考え方

公開草案では、公正価値法に基づく費用認識が規定された。しかし、利益の減少を嫌う企業の反対運動の影響もあって、F A S B 基準書第123号「株式に基づく報酬の会計処理」のもとでは、A P B 意見書第25号の適用も認められている。ただし、注記において公正価値を開示するよう要求されている。多くの企業は費用認識を回避するために、A P B 意見書第25号による本源的価値法に基づく計算を選択するであろう。これが会計基準の経済的影響を意識した行動である。しかし、基準書における公正価値法は公開草案とは少し異なるし、またA P B 意見書第25号の適用が認められる範囲は限定されている。

①公開草案における公正価値法との違い

公開草案では、費用の認識により払込資本の増加が行われていることを問題視して前払報酬の資産計上が提案された。しかし、基準書第123号での公正価値法の会計処理をみると、前払報酬の資産としての性格が問題になり、結果として前払報酬の資産計上は否定された。しかし、公開草案の提案が、A R B 第43号以来行われている費用認識と払込資本の増加の結びつきに対する疑問から行われたのにもかかわらず、基準書においては、そのことは問題にならなかったであろうか。

基準書第123号では、概念基準書第6号において、費用が「資産の流出・利用あるいは負債の発生による」と定義されていることに注目し、持分証券であるストック・オプションの付与は、負債の発生にあたらないから費用は発生すべきではないという意見が紹介されている⁴⁷⁾。また、ストック・オプションの付与が資本取引であることに言及し、そこから費用は発生しないという考え方も示されている⁴⁸⁾。それに対して、ストック・オプションが持分証券であるとした上で、持分証券が価値のある金融商品であり、対価と引換えに発行されるという反論が出された⁴⁹⁾。その対価は、たいてい現金あるいは何らかの金融商品であるが、ストック・オプションの場合には労働サービスが対価となる。営業活動において受け取った資産は、どのような形態をとるに

47) F A S B (1995) para. 88を参照。

48) F A S B (1995) para. 89を参照。

49) F A S B (1995) para. 88を参照。

しる結果的に費用化されると考えられるので、対価として受け取った労働サービスは費用化される。持分証券の発行と引換えに受け取った資産が費用化されていることを考えると、報酬費用の認識も同様に説明されてよいのである。⁵⁰⁾

一般的に、払込資本の増加の際には費用は計上されていない。認識された費用に等しい金額の留保利益を資本に組み入れることになるからである。⁵¹⁾ それにもかかわらず、供与された新株引受権やストック・オプションの公正価値を報酬費用として認識するには、労働サービスの受け取りがあったからであろう。

測定日に計算されるストック・オプションの公正価値は、旧株主の損失である機会費用にあたるわけではないが、事後の結果として行使日の株価と行使価格との差額に対応しているともいえる。オプション・プライシング・モデルでは、このような差額を予想して現在価値に割引いたものをオプション価値としているからである。

② A P B 意見書第25号の適用が認められている範囲

前述したように、基準書第123号においては公正価値法が推奨されているものの、A P B 意見書第25号の適用が認められている。しかし、これは妥協の産物であり、その適用範囲が限定されている。現在、A P B 意見書第25号の適用範囲については、F A S B 解釈指針の公開草案「株式関連報酬を伴う取引に関する会計処理—A P B 意見書第25号の解釈」が発表されている。⁵²⁾

繰り返しになるが、A R B 第43号及びA P B 意見書第25号においては本源的価値法に基づく費用認識が規定されていたが、それは一定の条件によって区別された報酬プランに限定されていた。ただ、むしろ非報酬プランが極めて厳格に判定されていたので、ほとんどが報酬プランに該当していた。それに対して、公開草案では公正価値法を規定したが、その適用範囲は持分証券を用いた全ての支払であった。「報酬」(compensation)とは、従業員に限定されず、社外取締役、独立契約当事者、取引業者への支払までを意味するのである。

ただし、基準書第123号においては、報酬費用を認識しないケースもわずかながら認められている。⁵³⁾ それは、従業員に限ったもので、主要株主からの持分証券の付与のうち報酬にあたらな⁵⁴⁾ い場合と従業員株式購入プランのうち一定の条件を満たす場合である。これらは単なる資本取引としてみなされている。特に公開草案では、従業員株式購入プランについて公正価値法による費用認識が規定されたが、米国税法の規定により報酬に該当しないプランについては、非報

50) F A S B (1995) para. 89を参照。

51) この点については、大日方(1994)第4章を参照されたい。

52) F A S B (1999)を参照。

53) F A S B (1993) para. 6及びF A S B (1995) para. 15を参照。

54) F A S B (1995) para. 23を参照。

酬プランとして取り扱うことになったのである。⁵⁵⁾これについては、税法上の課税繰延の適用条件が、会計上も報酬に該当しない取扱いを受けるための条件と同じなのか、といった疑問も提起される。

さて、基準書第123号においては、従業員への支払と非従業員への支払とが区別されて説明され、前者においてのみA P B意見書第25号の適用が認められている。⁵⁶⁾従業員の定義が基準書では明確に説明されていないが、社外取締役や独立契約当事者が従業員の定義を満たさなければ、公正価値法が適用されることになる。なお、米国のコモン・ローによれば、従業員とは、「他者の支配及び監督下で用役を提供することに合意している者」と定義されている。他方、A P B意見書第25号に関する解釈指針の公開草案では、社外取締役は従業員に該当しないとみているが、独立契約当事者については、税法とコモン・ローの従業員の定義をどのように解釈するかで結論が変わってくると述べられている。⁵⁷⁾

4. 報酬費用の認識か情報の開示かーオプションの公正価値の情報内容

米国の会計基準では、現在、ストック・オプションの公正価値を報酬費用として認識する方法は強制されていないものの、本源的価値であるにせよ、費用計上しようとする立場が貫かれている。また、英国の会計基準ではストック・オプション報酬について、本源的価値法によって費用認識が行われている。それに対して、国際会計基準においては、認識と測定要件については明示されず、ストック・オプションの公正価値の開示を有用と考えながらも強制されていない。⁵⁸⁾

ストック・オプションの公正価値を単なる情報開示の項目としたことで、何らかの影響があったのであろうか。前述したように、米国の会計基準がストック・オプションの公正価値の開示を規定したことで、マイクロソフト社などは注記情報において損失を計上する結果となった。費用認識することと、費用認識せずに情報開示のみにするか、あるいは注記情報として費用認識した場合の利益を開示することとは、会計情報の内容に違いが生じるのであろうか。この点については、情報の受け手である投資家の評価に委ねられており、彼らが会計データを自由

55) F A S B (1995) paras. 232を参照。

56) F A S B (1995)においては、従業員に対する株式関連報酬についてはparas. 11-15で説明されており、A P B意見書第25号の適用が認められているとの記述がある。それに対して、非従業員への自社株による支払はparas. 8-10, 70-73で説明されている。非従業員には、社外取締役、独立契約当事者、取引業者が挙げられている。

57) F A S B (1999) paras. 5 and 6によれば、社外取締役へのストック・オプションがA P B意見書第25号の適用外であることが説明されている。また、paras. 2-4では、独立契約当事者について、コモン・ローと税法における従業員の定義をどのように解釈するかによって、A P B意見書第25号の適用が可能となるか否かの結論が異なることが指摘されている。

58) IASC (1998) paras. 144-152を参照。ここでは、ストック・オプション以外の持分金融商品による給付については、公正価値の開示が強制されている。

に組み換えて分析・解釈するかぎり、利益計算の方法を規定しても、情報開示を規定しても同じ反応が予想されるとも考えられる。

このような投資家の反応を前提としても、利益数値が変数として用いられるような何らかの契約が存在する場合には、経営者の側に、利益数値を操作しようとするインセンティブが働く。もし、投資家が経営者側のインセンティブに気が付けば、情報開示しても効果が得られない可能性はある。

米国の会計基準の設定プロセスにおいて、ストック・オプション報酬に関する費用認識に対して、利益の減少を恐れる企業から反対運動が起こったという事実は、利益数値が経済的影響を及ぼすことの証拠となっている。しかし、情報開示のレベルでストック・オプションの公正価値を開示することに対してほとんど批判がなかったこと⁵⁹⁾については興味深い。なぜなら、報酬に関する情報を開示することについて、経営者はその報酬の高さを表沙汰にしたくないため、元来消極的であったからである。特に、ストック・オプション報酬について情報を開示した場合、株価の低迷を理由に解任されるかもしれない。これが、冒頭で述べた情報の専有権が失われるコストである。これがかなり大きければ、ストック・オプション報酬の開示に対して反対することになる。

しかし、最近ではストック・オプションに対する投資家の評価は変わってきたかもしれない。前述したように、従来は経営者報酬の高さが業績に見合っているかに注目が注がれていたが、現在は、社外取締役・従業員・独立契約当事者もストック・オプションを受け取り、ストック・オプションはインセンティブを高めているという評価が定着している。したがって、報酬の支払においてストック・オプション報酬に依存している企業について、オプションの公正価値が高い場合には、投資家によってプラスの評価を与えられる可能性がある。むしろ、業績とのリンクについても注目されるかもしれない。それに対して、本源的価値にはこのような情報はない。

このように考えると、情報の専有権が失われるコストを情報開示のベネフィットが上回る状況も想定される。そこで、公正価値による費用認識をしなくても、情報開示の面では積極的な動機も存在するであろう。また、公正価値を計算する際に必要な説明変数をできるだけ詳細に開示すれば、投資家は、企業が選択した公正価値の算定モデルとは異なるモデルで計算することもできる。

5. おわりに—会計情報の受け手の行動との関連

本稿では、ストック・オプション報酬に関する費用認識と情報開示を区別しつつ、考察を行ってきた。まず費用認識については、米国の会計基準の変遷から費用計上の根拠に関する考察

59) Rubinstein(1995)P.9による。

を紹介した。非報酬プランの区別にみられるように、税法の課税繰延の要件にしたがったケースもあり、一貫した処理がとられていない。また費用の認識と払込資本の増加を結びつけるロジックが弱いことも明らかとなった。

ストック・オプション報酬の会計基準の設定プロセスをみるかぎり、FASBと企業は、報酬費用の認識を公正価値法に基づくことについて議論を戦わせ、費用認識を規定しようとするFASBが企業に譲歩して公正価値の情報開示に留めたようにみえる。しかし、投資家をはじめとする会計情報の受け手は、公正価値が開示されれば即座に利益計算に織り込むことが可能であるし、公正価値の説明変数にあたるストック・オプションの条件だけでも開示されれば、受け手が公正価値を算定することも可能である。公正価値の正確さをめぐっては、計算モデルについて合意がないことを理由に信頼性に欠けるともいわれているが、実際には、投資家自身が開発あるいは選択した計算モデルに基づいて、ストック・オプション報酬に伴うコストを算定している。

従来は、投資家に有用な会計情報の提供という観点から、会計基準の設定が行われていた。しかし、今では、企業がストック・オプション報酬を本源的価値法に基づいて算定していても会計情報の受け手である投資家は公正価値を計算することさえできる。すなわち、会計情報の受け手は会計データを自由に組み替えたり加工して解釈を行う。このように、投資家に有用な会計情報は、受け手によって投資情報へと変換され、この変換された情報が市場に流れることになる。そこで、企業は、会計情報の受け手の行動を意識して行動するようになるだろう。その行動のひとつが積極的な情報開示である。そこでは、情報の専有権を失うコストを情報開示のベネフィットが上回る状況であるといえる。特に、最近では電子開示により会計情報の組み替えが行いやすい状況⁶⁰⁾にあり、またインターネットでの財務報告が可能である状況を勘案すると、アナリストのみが分析に携わるとは限らない。

しかし、積極的な情報開示が企業によって行われていても、その情報が正しいかどうかは保証されない。逆に、企業が開示する情報が信頼できるとされれば、投資家と企業との間に情報上のギャップは最小となる。この状況下では会計情報が積極的に開示されれば、投資家の評価が正当なものと考えられる。ただし、このような状況はまれであるからこそ、会計基準⁶¹⁾が必要となり、投資家の意思決定に有用な情報⁶²⁾がもたらされるように設計されるのである。となると、会計基準の設定は投資家の声に基づいて行うべきであろうか。本稿では、ストック・オプショ

60) 米国ではEDGARシステムにより証券取引委員会への電子ファイルでの財務報告の提出が規定されている。日本でも大蔵省がディスクロージャー制度の電子化を報告しており、2001年度からの電子開示(EDINET)の導入を目指している。

61) 会計を情報とみる場合、情報開示のみで十分であるから認識と測定に関わる会計基準は不要であるという議論もある。しかし、情報開示が十分に行われないケースが存在するからこそ会計基準が必要である。

62) このような視点は、日本会計研究学会の1999年度関東部会統一論題における今福 愛志教授(日本大学)のご報告および筆者との質疑応答からヒントを得た。

ンの報酬費用の計上をめぐる企業とFASBの行動に焦点をあてたものの、投資家自身が会計情報として公正価値の費用計上を要求したかどうかについては確認できなかった。というのも、投資家は情報開示に対しては要求することはあるが、測定と認識に関わる会計基準の設定に対して要求を出すほど関心があるのかが明らかではないからである。

むしろ、冒頭で述べたように、情報開示が企業にデメリットを及ぼす場合もある。その状況下では、情報の専有権を失うことで、ライバル企業に経営戦略を知られたり、経営者の解任の理由になることもあるからである。また、企業の財務構造や経営スタイルによっても情報開示の影響は異なる。⁶³⁾

参考文献

- 1) IASC (1998) *International Accounting Standard No.19:Employee Benefits*.
- 2) ARB (1953) *Accounting Research Bulletin No.43:Restatement and Revision of Accounting Research Bulletins*.
- 3) APB (1972) *APB Opinion No.25:Accounting for Stock Issued to Employees*.
- 4) FASB (1985) *Statement of Financial Accounting Concept No.6:Elements of Financial Statements*.
- 5) FASB (1990) *Discussion Memorandum No.94:Distinguishing between Liability and Equity Instruments and Accounting for Instruments with Characteristics of Both*.
- 6) FASB (1993) *Exposure Draft:Accounting for Stock-Based Compensation*.
- 7) FASB (1995) *Statement of Financial Accounting Standards No.123:Accounting for Stock-Based Compensation*.
- 8) FASB (1999) *Exposure Draft:Accounting for Certain Transactions involving Stock Compensation-an interpretation of APB Opinion No.25*.
- 9) 大日方(1994) 大日方 隆『企業会計の資本と利益』森山書店
- 10) 企業財務制度研究会(1999) スtock・オプション等株式関連報酬制度研究委員会報告「ストック・オプション等の会計をめぐる論点」企業財務制度研究会
- 11) Zeff (1978) Stephen A.Zeff, "The Rise of Economic Consequences," *Journal of Accountancy* (December 1978).
- 12) 名越(1996) 名越 洋子「新株引受権の供与とストックオプションー役員報酬の二形態」『企業会計』第48巻第8号
- 13) 名越(1997) 名越 洋子「ストックオプションにかんする税効果会計ー米国の会計基準と税法にてらしてー」『経済と経済学』(東京都立大学) 第84号

63) 会計情報の活用により経営組織の変更を行った例に注目した研究として、名越(1998)がある。

- 14) 名越 (1998) 名越 洋子「報酬システムと企業組織の設計・変更にあたっての会計情報の活用」『年報 経営分析研究』第14号 日本経営分析学会
- 15) 野口 (1999) 野口 晃弘『条件付持分証券の会計』新世社
- 16) Rubinstein (1995) Mark Rubinstein, "On the Accounting Valuation of Employee Stock Option," *The Journal of Derivatives* (Fall 1995).